

REPORTAGEM DE CAPA

Empresa cria programa para contratação de profissionais com mais de 50 anos com o objetivo de ampliar a diversidade, acompanhar tendência do mercado e reter talentos em todas as áreas

Visão estratégica

LILIAN MONTEIRO

Presente em 157 países e com mais de 223 mil funcionários prestadores de serviço nas áreas de auditoria e asseguração, consultoria tributária e societária e consultoria de negócios e assessoria em transações, no Brasil, a PwC é exemplo de organização com visão global e estratégica. A empresa acaba de criar o programa de contratação de profissionais com mais de 50 anos, o "Senior Citizens". Erika Braga, diretora de RH da PwC Brasil, explica que a ideia do projeto nasceu há cinco anos a partir de estudo de megatendências de naturezas diversas que vão impactar não só o negócio, mas o mundo. "A mudança demográfica e social, em todas as regiões do planeta, exceto a África, vai envelhecer. No Brasil não é diferente, já temos 47 milhões de pessoas, mais ou menos um quarto da população, acima dos 50 anos."

O Brasil está envelhecendo, é uma realidade, e o mercado de trabalho tem de absorver a mão de obra sênior que está disposta e apta a continuar atuando. Conforme Erika Braga, essa mudança na faixa etária da mão de obra disponível é uma oportunidade. "Nós vemos a organização disputando talentos. É estratégico. Percebemos que há uma mão de obra talentosa sendo desperdiçada, um mercado não explorado, e queremos fazer parte, estar inseridos, porque é o que diferencia a PwC, e está alinhado com o nosso propósito, que é como resolver problemas."

Se num primeiro momento o "Senior Citizens" contemplou apenas uma área, a de consultoria tributária, Erika Braga garante que o programa vai abarcar todos os setores da organização. "As ações de atrações vão atingir todas as áreas da PwC Brasil para sairmos na frente da concorrência. E esses profissionais acima de 50 anos podem ou não estar em cargos de liderança. O propósito é ser flexível e aloca-lo no melhor local tanto para eles quanto para a empresa."

Além da competência, conhecimento e potencial técnico, Erika

Braga chama a atenção para outras expertises e vantagens desse público, em especial: "Ele tem mais equilíbrio emocional, é supercomprometido, trabalha de maneira engajada e exerce uma liderança natural. Ele faz o papel de mentor. Sem falar que esse profissional ganha em autoestima. Já contratamos cinco em fevereiro e o sexto se junta a nós ainda neste mês". Vale registrar que nessa primeira ação foram 60 candidatos, 20 finalistas e seis selecionados.

DIVERSIDADE Outra meta do programa da PwC Brasil é atender à diversidade, que é importante para a empresa. "É nossa identidade. Nossos profissionais têm viés consciente de aceitar a diversidade de gerações, conviver com as diferenças de forma complementar. Esse posicionamento fica claro durante o processo de seleção e todos que contratamos sabemos dos valores que se adequam aos da PwC. Portanto, a adaptação é tranquila, não há atritos ou ruídos", destaca a diretora de RH. O segredo dessa harmonia, avisa Erika Braga, é falar sobre, ser transparente, mostrar a beleza de todas as diferenças, seja da idade, do pensamento e da formação.

Para Erika Braga, de maneira geral, inserir o profissional acima de 50 anos no mercado depende "de uma mudança cultural importante, que leva tempo, não é fácil. No caso da PwC Brasil, vemos como nossa responsabilidade corporativa. É uma realidade, há mão de obra qualificada e tê-la no mercado só nos traz vantagens. Há desafios, mas como outros quaisquer. Eles são avaliados pela performance como todo profissional e, no início, nossa preocupação e cuidado na hora da integração é acompanhá-los de perto. Temos um coach para cada um deles para correção de rumo, quando necessário".

SONHO REALIZADO O administrador de empresa José Gaspar, de 52 anos, técnico de operações da PwC Brasil, teve assinada a carteira de trabalho pela primeira vez. "Nunca trabalhei com carteira assinada, sempre fui empreendedor. Mas desde os 17 sonhava em

trabalhar em uma organização global. Mas a vida me levou para outro caminho, casei-me cedo, nasceram os filhos e, quando dei por mim, o sonho estava lá atrás. Sempre quis fazer parte de uma grande corporação, tanto que meus três filhos trabalham em multinacionais. Acho que, até então, vivi meu sonho por meio deles."

Há dois meses José Gaspar vive o seu sonho. E ele garante que a realidade é tão perfeita como imaginou: "O ganho financeiro é importante, mas conquistar o trabalho almejado desde adolescente é melhor. Sinto-me valorizado, enfim, estou feliz".

Como esperado, não pensem que foi fácil. José Gaspar conta que, com os filhos encaminhados, viu que tinha chegado a sua hora. Ele revela que a crise também o impulsionou a buscar novamente o seu sonho. Como sempre foi empreendedor, ele tinha uma loja de perfumaria e cosmético que não resistiu à recessão. Distribuiu vários currículos e foi quando constatou (até então não imaginava o quanto complicado era) o funil para ter uma oportunidade. "Não tive resposta de ninguém. Vi que há diferença entre teoria e prática, que o mercado é fechado e não tinha vivenciado isso. Até que vi a vaga, a oportunidade da PwC Brasil, uma iniciativa bacana e me candidatei. Ao me deparar com tantos candidatos na minha faixa etária foi chocante. No fim, passei no processo seletivo, conquiei."

Hoje, José Gaspar se divide entre a vida de corretor de imóveis meio horário e a PwC Brasil. "Apesar do pouco tempo, me dou bem com todos na empresa. Como fui empregador, tenho facilidade em lidar com pessoas, independentemente da idade, e sei que aprendemos com todos. É impossível o sonho de muitos em ter aos 18 anos a bagagem dos 52. A experiência é só com a vivência. No Brasil, tudo ainda tão desgostoso, é difícil pensar em mudança radical de cenário. Mas incentivo todos a batalhar pelo que desejam, de forma ética e honesta, porque colhemos o que plantamos."

FOTOS: PWC BRASIL/DIVULGAÇÃO



“Percebemos que há uma mão de obra talentosa sendo desperdiçada, um mercado não explorado e queremos fazer parte, estar inseridos porque é o que diferencia a PwC, e está alinhado com o nosso propósito, que é como resolver problemas”

Erika Braga, diretora de RH da PwC Brasil

O administrador de empresa José Gaspar, de 52 anos, técnico de operações da PwC Brasil, teve assinada a carteira de trabalho pela primeira vez



PRIME TALENT/DIVULGAÇÃO



“O mercado acordou e viu a necessidade de ter no quadro profissionais acima dos 50 anos, já tarimbados, com momentos turbulentos e complicados, e, principalmente, com maturidade emocional, não só de idade”

David Braga, presidente da Prime Talent

Capital intelectual atualizado

A percepção no mercado nacional é que existe a tendência de colocação ou recolocação de profissionais acima dos 50 anos. David Braga, presidente, *board advisor* e headhunter da Prime Talent, desenha um cenário que justifica essa transformação no cenário. Para ele, os jovens profissionais, que nunca tinham enfrentado uma crise e estavam na liderança de empresas e de gestão de pessoas, não apresentaram repertório para lidar com a recessão. Muitos entraram em aflição, angústia, não sabiam lidar com as demissões. "Daí o mercado acordou e viu a necessidade de ter no quadro profissionais acima dos 50 anos, já tarimbados, com momentos turbulentos e complicados, e, principalmente, com maturidade emocional, não só de idade. São colaboradores que não entram

no jogo corporativo, têm astúcia para criar relacionamentos e estabelecer conexões. Eles são fundamentais, e não só na crise."

David Braga alerta que não é por ter mais de 50 anos que falta a esse profissional conhecimento técnico, comportamental e do setor. No entanto, o especialista avisa que cabe a esse candidato entregar o que requisita o mercado. Ou seja, ele necessita de "vigor, energia, manter-se atualizado com conhecimento, tecnologia e com as boas práticas do mercado, que significam, gestão de pessoas, processos e projetos". Para ele, como em qualquer faixa etária, a seleção é minuciosa. Portanto, se o profissional for obsoleto, em qualquer idade estará fora. Não terá chance alguma.

INTERINO Do lado do empregador, David Braga alerta que a organização "tem de ter abertura

mental para começar de forma estratégica essa reinserção ou trazer profissionais que migrem de outra empresa pensando no conhecimento acumulado. Cabe às empresas contemplar essa composição de times com a mescla de gerações que é enriquecedora. De um lado, o sênior com a experiência; a vivência; do outro, o jovem com a agilidade e a versatilidade. É mais inteligente adotar esse posicionamento e para todas as áreas".

No entanto, na visão de David Braga, o espaço de vagas para profissionais acima dos 50 anos é maior para quem é interno, autônomo, ou seja, contratados por períodos ou projetos. Mas o fundamental é que todos com seu capital intelectual "se mantenham atualizados e com empenho, intensidade, são as palavras-chave."